

**UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN MOTIVASI
MENGAJAR GURU DI MTs HAYATUL ISLAMIAH
KECAMATAN PANGEAN KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**

Skripsi
Diajukan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam
(S.Pd.I)



Oleh

**ARTATI INDRA
NIM. 10613003214**

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1431H/2010M**

**UPAYA KEPALA SEKOLAH MENINGKATKAN MOTIVASI
MENGAJAR GURU DI MTs HAYATUL ISLAMIYAH
KECAMATAN PANGEAN KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**



Oleh

**ARTATI INDRA
NIM. 10613003214**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1431H/2010M**

ABSTRAK

ARTATI INDRA (2010) : Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi dan faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru tersebut. Subjek penelitian ini adalah kepala MTs, sedangkan objek penelitiannya adalah upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru. Jumlah populasi penelitian ini adalah dua puluh dua orang yakni kepala madrasah dan 21 orang guru MTs Hayatul Islamiyah. Dalam penelitian ini penulis tidak melakukan penarikan sampel, penulis menggunakan teknik wawancara, dan menyebarkan angket kepada guru-guru, karena populasinya hanya dua puluh dua orang saja. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan penulis menggunakan teknik wawancara, angket dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul dianalisa secara deskriptif kualitatif dengan persentase. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan di Madrasah Tsanawiyah Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi, dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi tergolong maksimal. Secara kuantitatif persentase, upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru, tersebut hanya terlaksana dalam meningkatkan kemampuan mengajar guru diperoleh persentase 100 %.

Artati indra (2010) : The ways of Headmaster to improve teachers motivation for teaching in MTs Hayatul Islamiyah Pangean subdistrict Kuantan Singingi district.

This research goal to know how the ways of headmaster to improve teachers motivation for teaching in MTs Hayatul Islamiyah Pangean subdistrict Kuantan Singingi district and factors that the ways of headmaster to improve teachers motivation for teaching. Subject of research is headmaster MTs. Object of research namely headmaster of actor as motivator to improve teacher ability to teach. The total population this research are twenty two people namely headmaster and twenty one teachers MTs Hayatul Islamiyah. In this research writer don't use sample but just use conversation technic, and give angket to the teachers, because the population just twenty two people, to collect data that writer need. Use conversation technik, angket and documentasi. Data have collected araly as descriptif quantitativ with presentation. From total research that writer do in madrasah tsanawiyah hayatul islamiyah pangean subdistrict Kuantan Singingi distric, can make conclusion the ways of headmaster to improve teachers motivation for teaching in pangean subdistrict kuantan singingi maximals as quantitativ persentation headmaster of actor as motivator just apply to improve teacher ability to teach get presentation 100 %.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii

BAB I PENDAHULUAN

1	
A. Latar Belakang	
1	
B. Penegasan Istilah.....	
6	
C. Permasalahan.....	
7	
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	
8	

BAB II KAJIAN TEORI

10	
A Kerangka Teoritis.....	
.....	10
B. Penelitian yang Relevan.....	
.....	19
C. Konsep Operasional	
.....	21

BAB III METODE PENELITIAN

23

A. Waktu dan Tempat Penelitian	23
B. Objek dan Subjek Penelitian	23
C. Populasi dan Sampel	23
D. Teknik Pengumpulan Data.....	24
E. Teknik Analisis Data	24

BAB V PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

26

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	26
B. Penyajian Data	32
C. Analisis Data	42

BAB IV PENUTUP

48

A. Kesimpulan	48
B. Saran.....	49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivator berasal dari kata motivasi (motivation) berasal dari bahasa Latin yakni *move*, yang berarti menggerakkan (to move).¹ Sedangkan istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.² Sedangkan motivator adalah hal-hal yang menyebabkan seseorang untuk melakukan sesuatu.³

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab seluruh penyelenggaraan pendidikan di sekolah memegang peranan penting dalam memajukan sekolahnya, salah satu peran kepala sekolah adalah sebagai motivator, untuk itu kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar.⁴ Sebagaimana yang dikatakan oleh Sondang P dalam bukunya *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja* bahwa

¹Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 1.

²Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 3.

³ Harold Koontz, *Manajemen Jilid 2*, Erlangga, Jakarta, 1990, hlm .116.

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Rosda Karya, Bandung, 2006, hlm. 120-122.

untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan maka kepala sekolah harus menerapkan teori motivasi para guru antara lain :

1. Manajemen berdasarkan sasaran (motivasi yang tepat sasaran)
2. Program penghargaan guru (pemberi motivasi/penghargaan terhadap guru yang berhasil dalam kerja)
3. Program keterlibatan guru (memanfaatkan seluruh kemampuan guru)
4. Program imbalan bervariasi (pemberian motivasi melalui imbalan kepada masing-masing guru yang berhasil dalam mengajar)
5. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilannya (pemberian motivasi/imbalan terhadap guru yang banyak mengerjakan suatu pekerjaan)
6. Manfaat yang fleksibel (memberikan motivasi/imbalan kepada yang mau mengerjakan suatu pekerjaan)⁵

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu:

1. Menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing.
2. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para bawahan serta memberikan dorongan, demi tercapai tujuan.

⁵ Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2002, hlm .119.

Apabila seorang kepala sekolah ingin berhasil menggerakkan bawahan, kepala sekolah harus:

1. Menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras
2. Mampu melakukan tindakan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri.
3. Mampu membujuk bawahan, sehingga bawahan yakin apa yang dilakukan adalah benar.⁶

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin di sekolahnya yang harus mampu berusaha semaksimal mungkin memberikan motivasi semangat kerja yang tinggi kepada para guru agar guru terdorong untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan penuh semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai dengan baik sebagaimana yang diinginkan sebelumnya.

Adapun tujuan kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru adalah untuk meningkatkan kemampuannya agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Apabila kepala sekolah memberikan motivasi yang tinggi maka para guru akan senantiasa aktif dan penuh semangat dalam menjalankan semua aktifitas yang ada di sekolah tersebut.

Menurut pandangan tradisional, guru adalah seorang yang berdiri di depan kelas menyampaikan ilmu pengetahuan. Sedangkan menurut persatuan guru-guru Amerika Serikat, guru adalah semua petugas yang

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala Sekolah*, Raja Grafindo Persada, 2005, Jakarta, hlm. 5.

terlibat dalam tugas-tugas kependidikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya mengajar). Sedangkan menurut undang-undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) No. 20 Tahun 2003 mengatakan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁷

Berdasarkan sejumlah sumber itu dapatlah disimpulkan bahwa seorang guru bukan hanya sekedar pemberi ilmu pengetahuan kepada murid-muridnya, akan tetapi dia seorang tenaga profesional yang dapat mampu merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Dengan demikian, seorang guru hendaklah bercita-cita tinggi, berpendidikan luas, berkepribadian kuat dan tegar serta berkepribadian yang mendalam.⁸

Tenaga pendidik atau guru ialah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi untuk membimbing, mengajar, dan melatih para peserta didik. Mengingat begitu pentingnya motivasi, maka kepala sekolah sebagai pemimpin harus bisa memotivasi para guru, agar mereka menjadi guru yang profesional dalam mengemban tugasnya. Motivasi perlu dilakukan setiap saat untuk dapat mendorong prestasi kerja, efektivitas kerja, disiplin, dan

⁷ Undang-undang RI NO. 20 TH. 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Sinar Grafika, 2003, Jakarta, hlm. 3.

⁸ Syafrudin Nurdin,dkk, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Ciputat Pers, 2002, Jakarta, hlm. 7-8.

membentuk iklim kerja yang bergairah, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di MTs Hayatul Islamiyah Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, kepala sekolah telah menjalankan sebagian usahanya untuk memotivasi para guru agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik, namun belum sepenuhnya terlaksana. Melalui pengamatan sementara penulis menemui gejala-gejala sebagai berikut:

1. Kepala sekolah kurang melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan guru.
2. Kepala sekolah tidak memberikan insentif/imbalan kepada guru yang berprestasi
3. Kepala sekolah kurang melakukan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru
4. Kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap kesejahteraan para guru
5. Kurangnya perhatian kepala sekolah untuk memberikan reward

Dari gejala-gejala dan permasalahan diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru Di MTs Hayatul Islamiyah Kecamatan Pangian Kabupaten Kuantan Singingi.**

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan istilah yang digunakan supaya tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda.

1. Peran adalah bermain sebagai (dalam drama), bertindak sebagai⁹
2. Kepala sekolah Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu : “Kepala” dan “Sekolah” kata “Kepala” dapat diartikan “Ketua” atau “Pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “Sekolah” adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.¹⁰
3. Motivator adalah orang yang menyebabkan adanya motivasi pada orang lain untuk melakukan sesuatu, penggerak, pendorong.¹¹
4. Meningkatkan adalah suatu pertambahan ke jenjang yang lebih tinggi. Meningkatkan disini ialah usaha untuk mengembangkan atau meraih suatu hasil yang lebih baik dan seoptimal mungkin.¹²
5. Kemampuan adalah kesanggupan, kekuatan untuk melakukan sesuatu.¹³
6. Mengajar adalah menyampaikan pengetahuan pada anak didik.¹⁴

⁹ Tim Reality, *Kamus Terbaru Bahasa Indonesia*, Reality Publisher, 2008, hlm. 508.

¹⁰ Wadjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, 1999, hlm. 82-83.

¹¹ Peter Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta, Modern English Press, 2002, hlm. 998.

¹² Dep. P dan K. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Edisi ke 3, Balai Pustaka, 2001, hlm. 571.

¹³ Tim Reality, *Op cit*, hlm. 433.

¹⁴ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 45.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, penulis menemukan beberapa masalah yang diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangian kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi.
- c. Kurangnya bantuan dan bimbingan yang diberikan kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru.
- d. Kurangnya usaha kepala sekolah dalam memotivasi guru
- e. Kurangnya perhatian kepala sekolah dalam meberikan reward
- f. Kepala sekolah kurang melibatkan para guru dalam kegiatan sekolah

2. Batasan Masalah

Sehubungan dengan banyaknya permasalahan yang timbul dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi masalahnya. Hal ini dimaksudkan agar pembahasannya dapat mengenai sasaran dan tidak mengambang. Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah tentang upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah Kecamatan Pangian Kabupaten Kuantan Singingi.

3. Rumusan Masalah

Untuk lebih terarahnya penelitian ini, maka penulis merumuskan masalah mengenai

- a. Bagaimana upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangian kabupaten Kuantan Singingi ?
- b. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi

2. Kegunaan Penelitian

- a. Untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan wawasan penulis dalam manajemen pendidikan Islam.
- b. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi.

- c. Sebagai sumbangan penulis kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang merupakan salah satu persyaratan untuk Menyelesaikan program Strata satu pada jurusan Kependidikan Islam Prodi Manajemen Pendidikan Islam

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kerangka Teoritis

Pada kerangka teoritis ini akan dijelaskan mengenai permasalahan yang akan diteliti yaitu upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangian kabupaten Kuantan Singingi.

1. Pengertian Kepala sekolah

Kepala sekolah motor penggerak terhadap semua yang ada di bawah kendalinya untuk dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Menurut Ngalim dan Sutadji Djojopranoto, dalam bukunya *Administrasi Pendidikan* bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau dimana terjadinya proses interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.¹

Menurut Miftah Thoha, dalam bukunya *Kepemimpinan dalam Manajemen* bahwa kepemimpinan itu adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kepala sekolah dapat diartikan sebagai salah seorang pemimpin atau orang yang memberi motivasi, semangat untuk meningkatkan kemampuan dan penentu arah kebijakan sekolah, agar para

¹ Ngalim Purwanto, dan Sutdji Djojopranoto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, PT. Mutiara Sumber Wijaya, 1996, hlm. 94.

guru merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan rasa ikhlas dan merasa ikut serta dalam suatu kegiatan, sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah untuk dicapai.

Sedangkan menurut Undang-Undang Himpunan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Indonesia No 14 Tahun 2005 bahwa Kepala Sekolah adalah Guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola pendidikan di sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.²

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawali pikiran, perasaan, atau tindakan dan tingkah laku orang lain. Kepemimpinan pada dasarnya kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan

2. Pengertian Motivator

Sementara pengertian motivasi menurut Hamzah B. dalam bukunya Teori Motivasi dan Pengukurannya bahwa motivasi adalah sebagai berikut.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan

² Depdikbud RI, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1988, hlm. 45.

dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Dan motif ini dibedakan menjadi tiga macam, yaitu (1) motif biologis, yaitu motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya, misal lapar, haus, kebutuhan akan kegiatan dan istirahat, mengambil nafas, seksualitas, dan sebagainya (2) motif sosio genetis, yaitu motif-motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada. Motif ini tidak berkembang dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan setempat. Misalnya keinginan untuk mendengarkan musik dan sebagainya. (3) motif teologis, dalam motif ini manusia adalah sebagai makhluk yang berketuhanan, sehingga ada interaksi antara manusia dengan tuhan.

Menurut buku karangan Hamzah.B yang berjudul *Teori Motivasi dan Pengukurannya* bahwa Callahan and Clark (1988) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik dari yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. Mengacu pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan.

Motivasi menurut Maslow (1970) yang termuat dalam buku karangan Hamzah.B yang berjudul *Teori Motivasi dan Pengukurannya* mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Sehubungan dengan pengertian motivasi tersebut. Malone, dalam bukunya karangan Hamzah. B yang berjudul *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, membedakan dalam dua bentuk motivasi, yang meliputi

motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Misalnya pegawai/guru melakukan pekerjaan karena ingin menguasai suatu keterampilan tertentu yang di pandang akan berguna dalam pekerjaannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya pegawai/guru bekerja karena ingin mendapat pujiaan atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya (kepala sekolah) dan hal-hal lain yang membuat manusia merasa senang untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Dengan demikian motivasi adalah dorongan pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau sebagai kekuatan penggerak yang membangkitkan aktifitas mahluk hidup, dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkan menuju tujuan tertentu.

Oleh karena itu motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Dimana motivasi merupakan suatu bagian yang penting untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Dan apabila para guru memiliki motivasi yang positif, maka ia akan memperlihatkan minat, memiliki perhatian dan ingin ikut serta dalam tugas atau pekerjaan. Dengan kata lain para guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Dengan inilah

pemimpin atau kepala sekolah dituntut untuk berusaha membangkitkan motivasi para guru sehingga kemampuan dalam mengajar dapat meningkat.

Untuk mencapai atau menggerakkan seluruh komponen agar dapat bekerja secara ikhlas, senang, dan senantiasa tepat waktu, maka kepala sekolah harus senantiasa memberikan motivasi, terhadap para guru. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan memberikan keseriusan, kesemangatan, kedisiplinan yang tinggi, rasa keikutsertaan dalam kegiatan, dan bahkan ikhlaspun akan segera timbul pada tiap-tiap jiwa seorang guru.

Secara lebih khusus dan kongkrit yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap para guru untuk mencapai tujuan pendidikan adalah dengan melakukan peningkatan motivasi, sebagaimana yang telah dikatakan oleh Sindu Mulianto dalam bukunya *Panduan Lengkap Supervisi diperkaya Persepsi Syariah* bahwa adanya hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dalam pencapaian tujuan yang artinya manajer (kepala sekolah) yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya, mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi prestasinya juga rendah. Sebagaimana yang telah diutarakan oleh Maslow, bahwa motivasi dapat digolongkan kedalam beberapa jenis yang mengikuti suatu hirarki (jenjang) tertentu. Artinya apabila kebutuhan-kebutuhan pada tingkat rendah sebagian besar telah dipenuhi, maka akan timbul kebutuhan pada

tingkat yang lebih tinggi yang akan memotivasi tingkah laku dan kebutuhan yang lebih rendah ini tidak lagi mendorong tingkah laku.³

3. Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru

Menurut E. Mulyasa dalam bukunya *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melakukan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

a. Pengaturan Lingkungan Fisik.

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

b. Pengaturan Suasana Kerja

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan

³ Ahmad Fauzi, *Psicologi Umum*, Bandung, CV. Pustaka Setia, 2004, hlm. 60.

tenaga pendidik, serta menciptakan lingkungan yang aman dan menyenangkan.

c. Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah (1) membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya, (2) membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya, dan (3) melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

d. Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu

meningkatkan kemampuan dalam mengajar. Prinsip-prinsip tersebut adalah:

1. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik, dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja.
3. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
4. Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

e. Penghargaan

Penghargaan (rewads) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki

peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien, untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditinggalkan.⁴

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru.

Menurut Ngalim Purwanto faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru antara lain:

1. Keahlian dan Pengetahuan

Keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya.

2. Jenis Pekerjaan atau Lembaga

Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

3. Sifat-Sifat Kepribadian Pemimpin

Secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya.

4. Sifat-Sifat Kepribadian Pengikut atau Kelompok

Seseorang yang memimpin anak kecil, berlainan perilakunya dengan orang yang memimpin orang-orang dewasa.

5. Sangsi-Sangsi yang ada di Tangan Pemimpin.

Kekuatan-kekuatan yang dimiliki atau yang ada dibelakang pemimpin menentukan sikap dan tingkah lakunya.⁵

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, hlm. 120-122.

Selanjutnya nawawi menyatakan, seseorang terdorong untuk dalam melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Motivasi instrinsik, yaitu dorongan yang terdapat pekerjaan yang dilakukan. Misalnya bekerja karena itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikannya. Adapun faktor-faktor instrinsik, atau faktor yang ada didalam diri seseorang itu sendiri seperti : (1) sifat-sifat pribadi yang melekat sebagai unsur kepribadiannya, (2) Sistem nilai yang dianut (dasar pandangan), (3) kedudukan atau jabatan dan pendidikannya (4) pengalaman-pengalaman professional. (5) cita-cita masa depan yang diinginkan.
- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang sedang dilakukan. Misalnya bekerja karena upah dan gaji yang tinggi dan merasa mulia karena pengabdianya.⁶

A. Penelitian Yang Relevan

Penelitian relevan dilakukan dengan maksud untuk menghindari kesamaan dalam penelitian.

Penelitian yang pertama diteliti oleh Suprpto tahun 2008 jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau dengan judul usaha kepala sekolah dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerja di SD 027 kecamatan Tampan Kota Pekanbaru yang

⁵ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, hlm. 59-60

⁶ Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Toko Gunung Agung, Jakarta, 1997, hlm :124

berlokasi di SD 027 kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah serta para guru SD 027 Kecamatan Tampan. Sedangkan objek penelitian ini adalah usaha kepala sekolah dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerja di SD 027 kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan sebagai data pendukung adalah guru dengan menyebarkan angket, teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan angket dengan hasil sangat baik dengan persentase 95,62% dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Penelitian yang kedua diteliti Karmani jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau tahun 2006 dengan judul pemberian motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SDN Se Desa Rantau Panjang Kiri kecamatan Kubu kabupaten Rokan Hilir. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru, sedangkan objeknya adalah pemberian motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, sedangkan yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah 3 orang kepala sekolah serta guru yang berjumlah 18 orang, teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara dengan hasil kurang optimal dengan persentase 46,7% , dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Dan penelitian yang ketiga diteliti oleh Anhar Pulungan jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau tahun 2008 dengan judul pengaruh pembinaan kepala sekolah terhadap peningkatan profesionalisme dalam pembelajaran di madrasah Aliyah negeri 2 model Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru yang

ada di madrasah aliyah negeri 2 model Pekanbaru yang berjumlah 69 orang guru. Teknik dan instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara yaitu untuk menjangkau data tentang pelaksanaan pembinaan sekolah terhadap peningkatan profesionalisme guru, angket digunakan untuk menjangkau data tentang profesionalisme guru madrasah aliyah negeri 2 model pekanbaru, teknik observasi dan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang belum diperoleh dari angket, jadi teknik pengumpulan yaitu observasi, wawancara, angket dan dokumentasi dengan hasil baik dengan persentase 69,45%.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberi batasan terhadap kerangka teoritis. Konsep operasional diperlukan agar tidak ada kesalahpahaman dalam penelitian, dan untuk mengetahui upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangian kabupaten Kuantan Singingi, maka penulis menulis beberapa indikator sebagai acuan penelitian:

1. Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan para guru dalam rangka kelancaran proses pembelajaran.
2. Kepala sekolah melakukan pembinaan, untuk meningkatkan kemampuan para guru
3. Kepala sekolah selalu melakukan hubungan yang harmonis dengan para guru

4. Kepala sekolah berupaya memberikan insentif/imbalan yang jelas atas pekerjaan guru
5. Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi
6. Kepala sekolah mengajak para guru untuk saling tukar pikiran
7. Kepala sekolah mengupayakan pelayanan keamanan kepada para guru.
8. Kepala sekolah menerapkan disiplin yang tinggi terhadap para guru
9. Kepala sekolah senantiasa melibatkan semua guru dalam rangka proses pencapaian tujuan sekolah
10. Kepala sekolah berusaha memberikan dorongan semangat kerja kepada para guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangian kabupaten Kuantan Singingi, penelitian ini dimulai tanggal 3 pebruari sampai tanggal 26 juni 2010 dan Pemilihan lokasi ini didasarkan atas alasan bahwa :

1. Peneliti mampu untuk meneliti masalah
2. Lokasi penelitian terjangkau oleh peneliti
3. Dari segi waktu dan dana tidak menjadi hambatan bagi penulis dalam penelitian
4. Dan permasalahan-permasalahan yang diteliti ada dilokasi ini.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi. Sedangkan objek penelitiannya adalah Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai subjek penelitian dijadikan informan pertama dan guru-guru dijadikan subjek pendukung.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, yaitu mengadakan Tanya jawab langsung dengan kepala sekolah sebagai penanggung jawab dalam memotivasi para guru
2. Angket, yaitu mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden (guru)
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data-data dan dokumen-dokumen yang telah ada, terutama data tentang sejarah sekolah, siswa dan data guru

E. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif, yang dipertegas dengan presentase, apabila data telah terkumpul, maka diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

Dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Ket : P : Persentase

F : Frekuensi

N : Jumlah responden

Data kualitatif dijabarkan dengan kata-kata atau kalimat, sedangkan data kuantitatif digambarkan dengan jumlah yang diharapkan untuk memperoleh kesimpulan, dengan menggunakan presentase sebagai berikut:

1. Apabila persentasenya berkisar antara 70% - 100% maka disimpulkan pelaksanaanya tergolong maksimal
2. Apabila persentasenya berkisar antara 50% - 75% maka disimpulkan pelaksanaanya tergolong kurang maksimal
3. Apabila persentasenya berkisar antara 0% - 49% maka disimpulkan pelaksanaanya tergolong tidak maksimal.¹

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teori dan Praktik*, Jakarta, Bina Aksara, 1986, hlm. 207.

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdiriya Sekolah

Sehubungan dengan tingginya minat masyarakat desa Padang Kunik-Pembatang dan seiring dengan kemajuan ilmu dan teknologi, maka dipandang perlu didirikan suatu lembaga pendidikan agama ditengah-tengah masyarakat yaitu madrasah Tsanawiyah. Maka didirikanlah MTs Hayatul Islamiyah pada tanggal 5 januari 2008 yang berlokasi di desa pembatang pangian.

MTs Hayatul Islamiyah Pembatang Pangian, biaya operasionalnya berasal dari donatur PNS putra/putri padang kunik pembatang pangian yang ada diluar dan dalam daerah, kepala desa dan perangkat, BPD/ anggota, kom pang (penyebrangan), padagang dan juga berasal dari Depag. Awal mula berdirinya MTs Hayatul Islamiyah ini masih berstatus terdaftar dengan Nomor Statistik Madrasah (NSM) 212140909023

2. Visi dan Misi MTs Hayatul Islamiyah Pembatang Pangian

Visi :

Unggul dalam prestasi, taat dalam menjalankan ibadah, dan menjunjung tinggi nilai-nilai budaya.

Misi :

- a. Meningkatkan prestasi belajar siswa
- b. Menciptakan suasana madrasah yang islami

- c. Memotivasi siswa dalam penghayatan dan mengamalkan ajaran agama islam
- d. Menumbuhkan sikap dan kecintaan terhadap nilai-nilai budaya bangsa
- e. Meningkatkan prestasi dibidang ekstrakurikuler.

3. Keadaan Guru dan Siswa

a. Keadaan Guru

Guru-guru yang mengajar di MTs Hayatul Islamiyah Pematang Pangian berjumlah 22 orang. Diantaranya 2 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan 20 orang tenaga honorer, di tambah 2 orang tata usaha, dan 1 orang penjaga sekolah. Bila dilihat dari segi pendidikannya guru-guru MTs Hayatul Islamiyahpematang pangian ada yang tamatan S2, S1, D3, D2, SMK SMP.

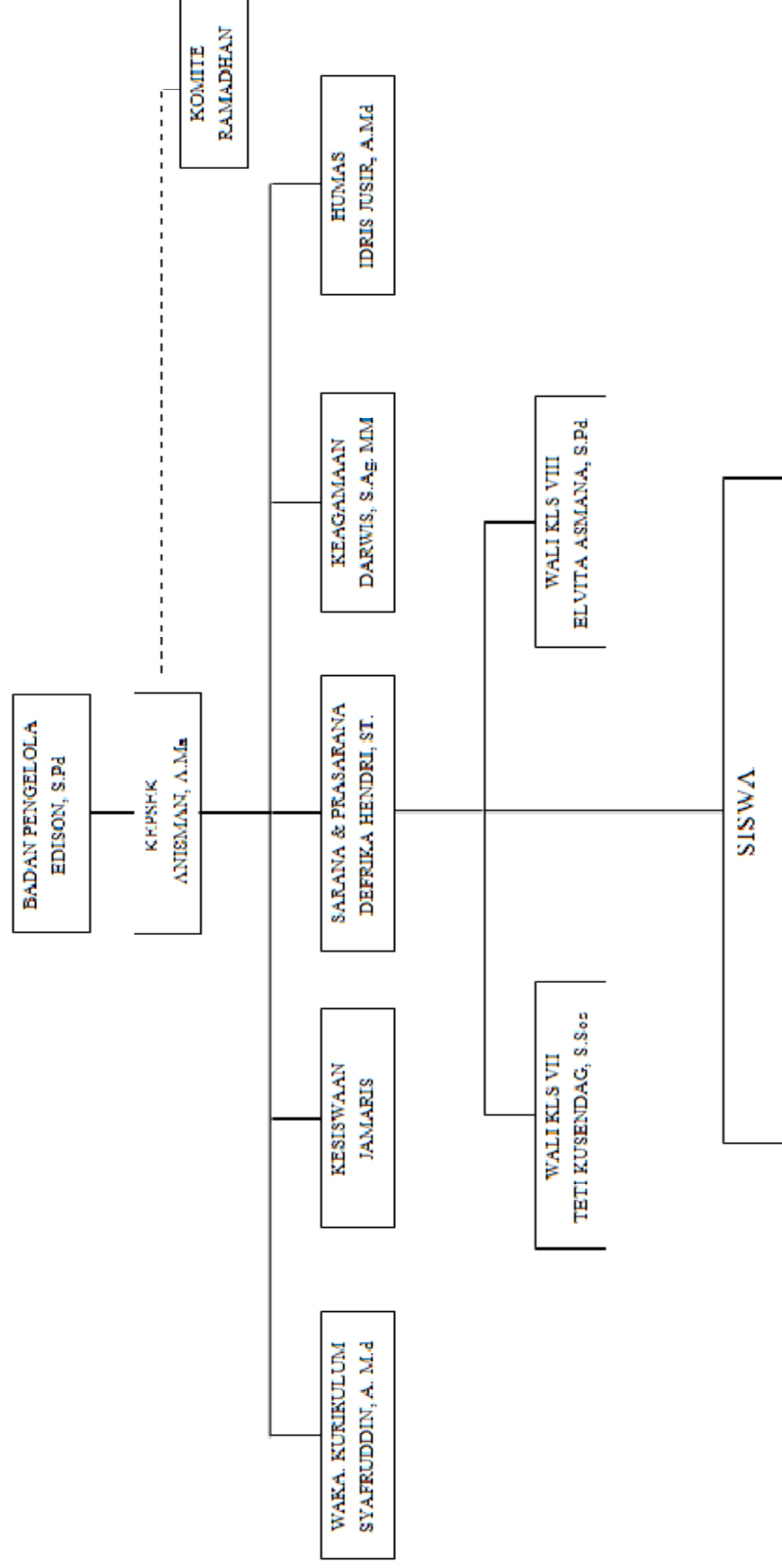
Tabel. 1
Data Guru MTs Hayatul Islamiyah
Pembatang Pangian

No	Nama guru	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Keterangan
1.	Anisman A.Ma	L	D2 UT	Kepsek
2.	Darwis,S.Ag, MM	L	S2	Guru
3.	Syafuruddin,A.Md	L	D3	Guru
4.	Juita Indri,S.Pd	P	S1	Guru
5.	Teti kus endang S.Sos	P	S1	Guru
6.	Elvita Asmana,S.Pd	P	S1	Guru
7.	Idris Djusir,A.Md	L	D3	Guru
8.	Rahmat Adi Putra,A.Ma	L	D2	Guru
9.	M. Zaman,A.Md	L	D3	Guru
10.	Jamaris	L	SGO	Guru
11.	Nurlela,S.Pd.i	P	S1	Guru
12.	Aswandi,S.Pd	L	S1	Guru
13.	Rusman, A.Ma	L	S1	Guru
14.	Darmiati, S.Pd.i	P	S1	Guru
15.	Defrika Hendri, ST	L	S1	Guru
16.	Pispian Rahmat,S.Sn	L	S1	Guru
18.	Yasni, S.Pd.i	P	S1	Guru
19.	Nurasni, S.Pd.i	P	S1	Guru
20.	Jasmin, S.Pd	P	S1	Guru
21.	M.Yunus Adam	L	Ponpes	Guru
22.	Umar Usman	L	Ponpes	Guru
23.	Lisda Devi	P	SMK	Ka.TU
24.	Nopriana	P	SMA	TU
25.	Ardion	L	SMP	Penjaga

Sumber data: Kantor MTs Hayatul Islamiyah Taluk Kuantan

STRUKTUR ORGANISASI MTs HAYATUL ISLAMiyAH

PEMBATANG PANGIAN



b. Keadaan siswa

Jumlah siswa MTs Hayatul Islamiyah adalah 56 orang yang terdiri dari 2 lokal, diantaranya 1 lokal kelas 1, yang berjumlah 24 orang, 1 lokal kelas 2 yang berjumlah 32 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel

tabel. 2

Jumlah Siswa MTs Hayatul Islamiyah Berdasarkan Klasifikasi Kelas

No	Kelas	Jumlah Lokal	Jumlah Siswa
1.	I	1	24 orang
2.	II	1	32 orang
	Jumlah	2	56 orang

4. Kurikulum

Kurikulum merupakan satu pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran. Dengan adanya kurikulum proses belajar mengajar yang di sajikan guru dapat terarah dengan baik. Kurikulum madrasah pada dasarnya merupakan alat atau usaha untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Oemar Hamalik “kurikulum” dipandang sejumlah mata pelajaran tertentu yang harus ditempuh atau sejumlah pengetahuan yang harus dikuasai untuk mencapai suatu tujuan yaitu mencapai tingkat atau ijazah.¹

Dari pengetahuan diatas dapat disimpulkan bahwa kurikulum adalah sekelompok mata pelajaran yang disusun secara sistematis yang harus ditempuh untuk mencapai tingkat atau mendapatkan ijazah. Kurikulum senantiasa bersifat dinamis guna menyesuaikan dengan perkembangan

¹ Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm.16.

zaman dan lebih meningkatkan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian kurikulum selalu diadakan perbaikan, agar terdapat alat yang dianggap ampuh untuk mendidik atau mencapai harapan tersebut.

Adapun kurikulum yang dipakai di MTs Hayatul Islamiyah Pematang Pangian pada saat ini menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).

Mata pelajaran yang diajarkan di MTs Hayatul Islamiyah Pematang Pangian adalah

- a. Pkn
- b. B. Arab
- c. Bahasa Indonesia
- d. Bahasa Inggris
- e. Matematika
- f. Qur'an Hadits
- g. Fiqih
- h. SKI
- i. Akidah Akhlak
- j. Biologi
- k. Fisika
- l. Kimia
- m. Sejarah
- n. Olah raga
- o. Kesenian

- p. Muatan lokal
- q. Ekstra kurikuler

5. Sarana Prasarana

Dalam suatu lembaga pendidikan sarana dan prasarana memegang peranan penting dalam menunjang pencapaian tujuan pendidikan. Dengan adanya sarana prasarana yang memadai akan memberi kemungkinan yang lebih besar bagi lembaga pendidikan tersebut untuk meraih cita-cita dan tujuan yang ditetapkan.

Di MTs Hayatul Islamiyah memang sarana dan prasarana masih belum lengkap, dan masih minim sekali, sarana dan prasarana yang dimilikinya hanya 2 lokal. Dan kepala sekolah sedang mengusahakan sarana dan prasarana tersebut.

B. Penyajian Data

1. Upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah Pematang Pangian.

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab I bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah Pematang Pangian, dan faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru

Pada bab ini akan disajikan data yang merupakan hasil yang telah penulis dapatkan di lokasi penelitian di MTs Hayatul Islamiyah Pematang Pangian melalui wawancara dengan kepala sekolah dan

melalui angket yang menjadi respondennya adalah guru-guru yang berjumlah 21 orang.

Data Hasil wawancara

Pada tanggal 22 april 2010 tepatnya pada hari kamis penulis mengadakan wawancara kepada bapak Anisman.A.Ma. Sebagai kepala sekolah di MTs Hayatul Islamiyah Pematang Pangian selama 2 jam dari jam 9-11 pagi.

Wawancara saya lakukan dengan kepala sekolah untuk menjawab tentang rumusan masalah bagaimana upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah Kecamatan Pangian Kabupaten Kuantan Singingi ?

Dalam wawancara dengan kepala sekolah yang penulis lakukan, penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah bapak berusaha melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan para guru dalam proses belajar mengajar?

“Ya” Saya telah mengusahakan, untuk memenuhi sarana dan prasarana yang dibutuhkan para guru, dengan mengajukan proposal ke beberapa tempat diantaranya ke kantor Gubernur dan ke kantor Bupati Kuantan Singingi, Insallah bantuan yang datang sekarang diantaranya ruang kelas dan kantor.

2. Apakah bapak telah menumbuhkan motivasi guru dengan mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan?

“Ya” saya telah mengusahakan dengan membuat gerbang sekolah, dengan memakai uang pribadi saya dahulu, sampai sekarang uang itu belum terlunaskan.

3. Apakah bapak telah menyediakan ruang perpustakaan, laboratorium, untuk membantu guru dalam proses belajar mengajar?

“Belum” Insallah saya telah mengusahakan dengan meminta bantuan dengan membuat proposal untuk diajukan ke kantor gubernur dan kantor bupati kuantan singingi.

4. Apakah bapak telah mengupayakan rasa aman dan menyenangkan pada guru?

“Ya” yaitu dengan cara membebebaskan guru-guru dari biaya penyebrangan atau kompong, karena guru rata-rata berasal dari seberang. Dan bahkan bagi guru honor saya membelikan bakal baju dinas dengan uang pribadi saya, tetapi upah jahitnya mereka sendiri yang bayar.

5. Apakah bapak telah menjalin hubungan yang harmonis dengan para guru?

Alhamdulillah sudah saya lakukan dengan cara kekeluargaan, saya selalu menyediakan untuk mereka makanan dan minuman di kantor ini, guru yang ngajar disini rata-rata guru dari luar, jadi sebelum mereka pulang dari ngajar disini, saya mengusahakan mereka makan dan minum dulu disini.

6. Apakah bapak telah menegakkan disiplin terhadap guru?

Saya sudah lakukan dengan cara mengajar tepat waktu, dan materi yang diajarkan sesuai dengan kurikulum.

7. Apakah bapak memberikan hukuman dan sanksi kepada guru yang kurang disiplin?

Hukuman secara keras memang gak pernah, tetapi lewat teguran sudah jelas iya, dan terkadang guru-guru yang gak bisa datang mereka memberi informasi dengan telepon.

8. Apakah pemberian insentif/imbalan kepada para guru yang berprestasi telah bapak lakukan?

Mungkin secara materi dan penghargaan belum saya lakukan karena keterbatasan dana yang kami miliki.

9. Apakah bapak telah memberikan informasi yang jelas kepada para guru tentang tujuan dia mengajar?

Sudah.

10. Apakah bapak telah melakukan penilaian secara akurat terhadap hasil kerja guru?

Saya sudah berusaha untuk melakukan yang terbaik.

11. Adakah usaha bapak untuk selalu memberikan dorongan semangat kerja kepada para guru?

Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada guru-guru salah satu cara yang saya lakukan adalah dengan memberikan gaji pada tepat waktu, dan bagi guru yang kurang mampu saya membelikan baju dinas dan upah jahitnya mereka sendiri.

12. Apakah bapak juga telah mengajak para guru untuk saling tukar fikiran untuk menambah wawasan bagi semua pihak?

“Ya” salah satu cara yang dapat saya lakukan, yaitu guru-guru mengikuti diklat ke padang sebanyak 7 orang, kemudian ada PAKEM (pembelajaran aktif, efektif, kreatif dan menyenangkan), kemudian ada diklat antar propinsi.

Data Hasil Angket

Tabel. 3
Kepala Sekolah Mengatur Lingkungan Fisik

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban						Jumlah	
		SS		S		TP		N	P
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepala sekolah melengkapi sarana dan prasarana	0	0	21	100	0	0	21	100
2	Kepala sekolah mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan	19	90,4	2	9,52	0	0	21	100
3	Kepala sekolah menyediakan ruang perpustakaan,dan laboratorium.	0	0	0	0	21	100	21	100
	Total	19	30,1	23	36,5	21	33,3	63	100

Untuk indikator kepala sekolah mengatur lingkungan fisik, pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban “Sangat Sering” berjumlah 19 orang dengan persentase 30,1%, sedangkan yang menjawab “Sering” berjumlah 23 orang dengan persentase 36,5% sedangkan yang menjawab “Tidak Pernah” berjumlah 21 orang dengan persentase 33,3%.

Tabel. 4
Kepala Sekolah Mengatur Suasana Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban						Jumlah	
		SS		S		TP		N	P
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepala sekolah memberikan rasa aman dan menyenangkan	21	100	0	0	0	0	21	100
2	Kepala sekolah menjalin hubungan yang harmonis dengan guru-guru	0	0	21	100	0	0	21	100
	Total	21	50	21	50	0	0	42	100

Untuk indikator kepala sekolah mengatur suasana kerja, pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban “Sangat Sering” berjumlah 21 orang dengan persentase 50%, sedangkan yang menjawab “Sering” berjumlah 21 orang dengan persentase 50% sedangkan yang menjawab “Tidak Pernah” berjumlah 0 orang dengan persentase 0%.

Table. 5
Kepala Sekolah Mengatur disiplin Disiplin

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban						Jumlah	
		SS		S		TP		N	P
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepala sekolah menegakkan disiplin	0	0	21	100	0	0	21	100
	Total	0	0	21	100	0	0	21	100

Untuk indikator kepala sekolah mengatur disiplin kerja, pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban “Sangat Sering” berjumlah 0 orang dengan persentase 0%, sedangkan yang menjawab “Sering” berjumlah 21 orang dengan persentase 100% sedangkan yang menjawab “Tidak Pernah” berjumlah 0 orang dengan persentase 0%.

Table. 6
Kepala Sekolah Memberikan Dorongan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban						Jumlah	
		SS		S		TP		N	P
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepala sekolah memberikan hukuman dan sanksi kepada guru yang tidak disiplin	0	0	0	0	21	100	21	100
2	Kepala sekolah melakukan penilaian secara akurat terhadap hasil kerja guru	18	85,7	0	0	3	14,2	21	100
3	Kepala sekolah memberikan informasi yang jelas tentang tujuan guru mengajar	0	0	18	85,7	3	14,2	21	100
4	Kepala sekolah memberikan dorongan semangat kerja	0	0	21	100	0	0	21	100
5	Kepala sekolah mengajak guru untuk saling tukar pikiran	0	0	21	100	0	0	21	100
Total		18	17,1	60	57,1	27	25,7	105	100

Untuk indikator kepala sekolah memberikan dorongan , pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban “Sangat Sering” berjumlah 18 orang dengan persentase 17,1%, sedangkan yang menjawab “Sering” berjumlah 60 orang dengan persentase 57,1% sedangkan yang menjawab “Tidak Pernah” berjumlah 27 orang dengan persentase 25,7%.

Table. 7
Kepala Sekolah Memberikan Penghargaan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban						Jumlah	
		SS		S		TP		N	P
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepala sekolah memberikan imbalan atau insentif kepada guru yang berprestasi	0	0	0	0	21	100	21	100
	Total	0	0	0	0	21	100	21	100

Untuk indikator kepala sekolah memberikan penghargaan, pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban “Sangat Sering” berjumlah 0 orang dengan persentase 0%, sedangkan yang menjawab “Sering” berjumlah 0 orang dengan persentase 0% sedangkan yang menjawab “Tidak Pernah” berjumlah 21 orang dengan persentase 100%.

Untuk lebih jelas lagi berikut ini di jelaskan mengenai pemberian skor pada pilihan jawaban angket

Tabel. 8
Pemberian Skor Pada Pilihan Jawaban

No	Pilihan Jawaban	Skor Pilihan Jawaban	
		+	-
1	Sangat sering	3	1
2	Sering	2	2
3	Tidak Pernah	1	3

Setelah angket diolah dan beri skor, lalu penulis membuat distribusi frekuensi terhadap angket yang telah diolah. Dari hasil pengolahan angket, maka dapat dibuat distribusi frekuensinya yaitu sebagai berikut:

Tabel. 9
Distibusi Frekuensi Angket

No	Interval skor	Kategori Penilaian	F	%
1	28 - 49	Sangat maksimal	-	-
2	16 - 27	Maksimal	21	100
3	10 - 15	Tidak maksimal	-	-
	Jumlah		N=21	F=100

Keterangan:

N (jumlah) = 21

Skor Terendah = 10

Skor Tertinggi = 49

Interval = 5

Range = H(nilai Tertinggi) – L (nilai terendah)
= 49-10

$$= 39$$

F = Frekuensi siswa yang memilih sesuai dengan kategori

$$\% (Persen) = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{21}{21} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

Jadi, ada 100% guru yang menjadi sampel menjawab angket pada kategori maksimal yaitu pada rentang angka 16-27%. Berdasarkan hasil distribusi angket, menjelaskan bahwa upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi kemampuan mengajar guru termasuk pada kategori maksimal dengan prosentase 100% meskipun belum mencapai kategori sangat maksimal.

C. Analisis Data

1. Upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi kemampuan mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah Pematang Pangian.

Adapun data tentang upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi kemampuan mengajar guru dilakukan dengan wawancara dengan kepala sekolah dan melalui angket yang telah diisi oleh 21 orang guru, sebagaimana yang terlihat dalam lembaran angket

a. Analisis Data Wawancara

Setelah penulis mengadakan wawancara dengan kepala sekolah yang menjadi subjek penelitian, dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkenaan dengan masalah penelitian

ini. Berdasarkan jawaban kepala sekolah dapat diperoleh bahwa pertanyaan pertama berkenaan dengan Apakah bapak berusaha melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan para guru dalam proses belajar mengajar? Berdasarkan jawaban kepala sekolah dapat diperoleh jawaban, sarana prasarana belum sepenuhnya terpenuhi. Menurut pengamatan penulis bahwa kebutuhan para guru untuk menjalankan proses belajar mengajar masih belum terpenuhi secara maksimal bahkan masih bisa dikatakan sangat minim sekali. Adapun faktor penyebab kurang tercapainya dari kepala sekolah adalah masalah pendanaan dan juga sekolah MTs itu masih baru berdiri.

Kemudian pada pertanyaan kedua dapat dianalisis bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru dapat dikatakan kuat. Namun selain membuat gerbang sekolah seharusnya kepala sekolah juga membuat taman yang bagus dan terutama gedung-gedung yang lebih diperlukan.

Pada pertanyaan yang ketiga ini dapat dikatakan peran kepala sekolah sebagai motivator lemah, kalau menurut saya kepala sekolah tidak hanya mengajukan proposal ke kantor gubernur dan kantor bupati tetapi kepala sekolah harus lebih gesit lagi menjalin kerja sama dengan donatur-donatur yang bisa

membantu berdirinya bangunan ruang perpustakaan, karena dengan berdirinya perpustakaan akan menambah motivasi para guru dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya dalam pandangan penulis peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan rasa nyaman dan menyenangkan kepada guru dapat dikatakan kuat, kepala sekolah sangat baik sekali yaitu dengan membelikan baju dinas bagi guru honor dan membebaskan guru dari biaya komping, ini juga dapat di dengar dari pengakuan guru-guru, bahwa kepala sekolah sangat peduli dengan bawahannya.

Selanjutnya peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru dalam meningkatkan kemampuan mengajar sudah dilaksanakan dengan baik yaitu dengan cara kekeluargaan, dan selalu menyediakan makanan bagi guru-guru.

Selanjutnya pada pertanyaan ke enam peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menegakkan disiplin terhadap guru, dapat dikatakan kuat. Selain bentuk disiplin tepat waktu dalam mengajar kepala sekolah juga harus lebih ditingkatkan lagi kedisiplinnya.

Pada pertanyaan ke tujuh peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan hukuman bagi guru yang disiplin, itu bisa dikatakan sangat lemah, karena kepala sekolah memang

tidak pernah memberikan hukuman bagi guru yang tidak disiplin. Dan terkadang hukuman memang diperlukan.

Selanjutnya pada pertanyaan ke delapan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan insentif atau imbalan bagi guru yang berprestasi dalam meningkatkan kemampuan mengajar guru belum dilaksanakan dikarenakan keterbatasan dana.

Selanjutnya pada permasalahan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan informasi yang jelas kepada guru tentang tujuan dia mengajar kalau menurut penulis masih kurang maksimal hanya sebatas pengetahuan biasa aja.

Selanjutnya pada pertanyaan ke sepuluh peran kepala sekolah sebagai motivator dalam melakukan penilaian secara akurat terhadap hasil kerja guru masih kurang maksimal, padahal itu juga diperlukan untuk menentukan hasil kerja kita selama satu semester apakah tujuan itu sudah tercapai

Pada pertanyaan ke sebelas tentang peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan dorongan semangat kerja kepada guru sangat maksimal sekali dengan memberikan gaji tepat waktu dan membelikan baju dinas bagi guru honor, dan bahkan guru-guru selalu memuji apa yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Selanjutnya pada pertanyaan terakhir tentang peran kepala sekolah sebagai motivator tentang mengajak guru saling tukar pikiran dapat dikatakan sangat maksimal. Ini terlihat dari banyak guru-guru yang ikut diklat ke padang dan ada diklat antar propinsi dan ada PAKEM.

b. Analisis Data Angket

Jadi, ada 100% guru yang menjadi sampel menjawab angket pada kategori maksimal yaitu pada rentang angka 16-27%. Berdasarkan hasil distribusi angket, menjelaskan bahwa upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi kemampuan mengajar guru termasuk pada kategori maksimal dengan prosentase 100% meskipun belum mencapai kategori sangat maksimal. Seharusnya ini dipertahankan dan kalau bisa ditingkatkan lagi hingga bisa mencapai sangat maksimal.

2. Analisis data tentang faktor-faktor upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi antara lain:

- a. Keahlian dan Pengetahuan
- b. Jenis Pekerjaan atau Lembaga
- c. Sifat-Sifat Kepribadian Pemimpin
- d. Sifat-Sifat Kepribadian Pengikut atau Kelompok
- e. Sanksi-Sanksi yang ada di Tangan Pemimpin

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, setelah dianalisis dapat disimpulkan bahwa:

1. Upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dari hasil angket yang disebarkan kepada guru-guru dikategorikan maksimal dengan prosentase 100%. Kemudian dilihat dari hasil wawancara upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru juga sudah terlaksana dengan maksimal.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi mengajar guru di MTs Hayatul Islamiyah Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi antara lain:
 - a. Keahlian dan Pengetahuan
 - b. Jenis Pekerjaan atau Lembaga
 - c. Sifat-Sifat Kepribadian Pemimpin
 - d. Sifat-Sifat Kepribadian Pengikut atau Kelompok
 - e. Sanksi-Sanksi yang ada di Tangan Pemimpin

B. Saran

Sebelum penulis mengakhiri tulisan ini ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan untuk pihak yang terkait dalam penelitian ini, yaitu:

1. Sangat diharapkan kepada Kepala Sekolah MTs Hayatul Islamiyah Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, pemberian motivasi kepada guru-guru dipertahankan karena tanpa adanya motivasi dari kepala sekolah, pendidikan tidak akan terlaksana dengan baik dan tujuan sekolah tidak akan tercapai, dan kalau bisa lebih ditingkatkan lagi hingga mencapai hasil yang sangat maksimal.
2. Diharapkan kepada guru-guru agar dapat menjalankan tugasnya secara ikhlas dan penuh semangat, agar kemampuan dan prestasi para siswa semakin meningkat serta tujuan pendidikan tercapai dengan baik.
3. Penulis juga mengharapakan kepada semua pihak, baik sekolah, wali murid, komite, masyarakat maupun pihak lain yang berwenang agar dapat bekerja sama untuk memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan pendidikan, sehingga pendidikan itu semakin maju dan berkembang.

Demikian kesimpulan dan saran dari penelitian ini, harapan penulis semoga apa yang dipaparkan melalui tulisan yang sederhana ini, dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Seiring dengan itu penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan tangan terbuka, penulis mengharapakan sekali kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fauzi, *Psicologi Umum*, Bandung: CV. Pustaka Setia , 2004.
- Depdikbud RI, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1988.
- Dep. P dan K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke 3*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006.
- George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Harold Koontz, *Manajemen Jilid 2*, Jakarta: Erlangga, 1990.
- Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Toko Gunung Agung, 1997.
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Ngalim Purwanto, dan Sutdji Djojopranoto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Mutiara Sumber Wijaya, 1996.
- Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Peter Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press, 2002.
- Richard Denny, *Sukses Memotivasi Jurus Jitu Meningkatkan Prestasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2002
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Syafrudin Nurdin, dkk, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002.
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo

Persada, 2007.

Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.

Tim Reality, *Kamus Terbaru Bahasa Indonesia*, Reality Publisher, 2008.

Undang-undang RI No.TH. 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika, 2003.

Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.

Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Hlm. Tabel
1.	DATA GURU MTs HAYATUL ISLAMIYAH PEMBATANG PANGEAN	28
2.	JUMLAH SISWA MTs HAYATUL ISLAMIYAH BERDASARKAN KLASIFIKASI KELAS	30
3.	KEPALA SEKOLAH MENGATUR LINGKUNGAN FISIK	36
4.	KEPALA SEKOLAH MENGATUR SUASANA KERJA	37
5.	KEPALA SEKOLAH MENGATUR DISIPLIN	38
6.	KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN DORONGAN	39
7.	KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN PENGHARGAAN	40
8.	PEMBERIAN SKOR PADA PILIHAN JAWABAN	41
9.	DISTRIBUSI FREKUENSI ANGKET	41

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis diberi nama ARTATI INDRA dilahirkan di Desa Pematang Kecamatan Pangian kabupaten Kuantan Singingi, pada tanggal 7 Mei 1982. Lahir sebagai anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan suami istri M. Yunus dan Rosnah.

Pada tahun 1989-1995 penulis mengikuti pendidikan dasar Negeri di SDN Pematang Pangian Taluk Kuantan, pada tahun 1995-1998 penulis melanjutkan ke MTsN Pangian kecamatan Pangian kabupaten Kuantan Singingi, kemudian pada tahun 1998-2001 penulis melanjutkan ke MAN Taluk Kuantan. Setelah tamat dari MAN Taluk kuantan kabupaten Kuantan Singingi, pada tahun 2001 kemudian saya bekerja di Batam selama 4 tahun. Kemudian pada tahun 2006 penulis melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau. Penulis diterima di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam Manajemen Pendidikan Islam (MPI).